

Mars 2026 - Numéro #36



>> Un véhicule de service peut constituer un avantage en nature dès lors qu'il est conservé en dehors du temps de travail

Un usage privé toléré peut créer un avantage en nature...

La Cour de cassation vient rappeler, dans un arrêt du 14 janvier 2026, qu'un véhicule mis à disposition pour un usage strictement professionnel peut, de fait, devenir un avantage en nature si l'employeur autorise implicitement son usage en dehors du temps de travail (Cass. soc. 14-1-2026, n° 24-14.418).

Un salarié, initialement itinérant, bénéficiait d'un véhicule pour ses déplacements professionnels.

Ce véhicule lui restait accessible les week-ends, vacances et périodes d'arrêt maladie.

Bien que son employeur ait soutenu que ce véhicule était exclusivement destiné aux missions professionnelles, les juges ont constaté que le salarié le conservait à son domicile sans obligation de restitution, y compris en dehors du temps de travail.

Cette situation suffisait, selon eux, à caractériser une mise à disposition permanente, donc un avantage en nature.

Le Bulletin officiel de la sécurité sociale (BOSS) précise qu'un véhicule constitue un avantage en nature lorsqu'il est mis à disposition de façon permanente, permettant un usage personnel.

La notion de permanence s'apprécie au regard des faits : il y a avantage en nature si le salarié n'est pas tenu de restituer le véhicule le soir, les week-ends ou pendant ses congés.

Dans cette affaire, après l'immobilisation du véhicule pour vétusté, l'employeur a refusé de le remplacer, soutenant que le salarié, devenu sédentaire, n'en avait plus besoin.

Ce dernier a alors cessé de venir travailler, estimant que ce retrait unilatéral d'un avantage en nature portait atteinte à ses conditions de travail.

La Cour lui a donné raison, en retenant que le véhicule, utilisé de manière continue depuis plusieurs années, constituait un avantage individuel que l'employeur ne pouvait supprimer sans son accord.

La solution rappelle que l'usage toléré d'un bien professionnel à des fins privées peut avoir des conséquences juridiques et sociales importantes.

>> Dénonciation d'un engagement unilatéral : la charge de la preuve pèse sur l'employeur

Dans un arrêt du 14 janvier 2026 (Cass. soc. 14-1-2026, n° 24-17.960), la Cour de cassation rappelle que c'est à l'employeur de démontrer qu'il a respecté l'ensemble du formalisme requis pour dénoncer un engagement unilatéral : information préalable du CSE, information individuelle de chaque salarié concerné et délai de prévenance suffisant.

En l'espèce, un courriel collectif adressé à une adresse unique regroupant plusieurs destinataires a été jugé insuffisant pour établir que chaque salarié avait été individuellement informé.

À défaut de preuve, l'avantage continue de produire ses effets.

>> L'entretien professionnel devient l'entretien de parcours professionnel

Depuis le 26 octobre 2025, la loi « Seniors » a réformé l'entretien professionnel, désormais dénommé « entretien de parcours professionnel ».

Sa périodicité passe de 2 à 4 ans, et l'état des lieux récapitulatif de 6 à 8 ans.

Son contenu est enrichi : compétences, parcours, besoins de formation, souhaits d'évolution et activation du CPF doivent être abordés.

Deux nouveaux entretiens sont créés : un entretien de mi-carrière (dans les 2 mois suivant la visite médicale des 45 ans) et un entretien de fin de carrière (dans les 2 ans précédant le 60^e anniversaire).

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, le défaut d'entretien et de formation non obligatoire expose toujours à un abondement correctif du CPF de 3 000 €.

N'hésitez pas à nous solliciter pour mettre à jour vos pratiques et supports d'entretien !

>> **Le respect volontaire d'une clause de non-concurrence nulle ouvre droit à indemnisation**

Un salarié peut obtenir réparation s'il s'est volontairement conformé à une clause de non-concurrence pourtant nulle, dès lors qu'il justifie d'un préjudice. Cette solution, rendue par la Cour de cassation, vient rappeler aux employeurs l'importance d'une rédaction rigoureuse de ce type de clause (Cass. soc. 17-12-2025, n° 24-13.585 FD).

En l'espèce, une clause intitulée « concurrence déloyale » a été requalifiée en clause de non-concurrence, puis jugée nulle faute de limitation dans le temps et l'espace et d'indemnité compensatrice.

Cette décision pourrait inciter les employeurs à délier systématiquement le salarié de toute interdiction de concurrence en présence de dispositions litigieuses.

>> **Refus de signer la convocation à l'entretien préalable : aucune incidence sur la procédure de licenciement**

Le refus de signature ne rend pas la convocation irrégulière.

Par un arrêt rendu le 21 janvier 2026 (Cass. soc. 21-1-2026, n° 24-16.240 FSB), la Cour de cassation a apporté une précision utile sur la portée juridique du refus, par un salarié, de signer la décharge d'une convocation à un entretien préalable au licenciement remise en main propre.

En l'espèce, un salarié avait reçu le 11 février 2016 une convocation à un entretien préalable prévu pour le 18 février.

Ce jour-là, il avait refusé de signer la décharge attestant de la remise de la lettre, comme mentionné en marge du document.

L'entretien avait toutefois bien eu lieu à la date fixée, en présence du salarié, qui fut ensuite licencié pour faute.

Soutenant une irrégularité de procédure, le salarié avait contesté son licenciement, estimant que la convocation n'avait pas été régulièrement notifiée.

La Cour rappelle l'objectif du formalisme prévu par le Code du travail.

L'article L. 1232-2 du Code du travail impose à l'employeur de convoquer le salarié à l'entretien préalable par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge (C. trav. art. L. 1232-2).



Ce formalisme vise uniquement à garantir la preuve de la remise et à prévenir les contestations ultérieures.

Or, la Cour de cassation rappelle que l'absence de signature de la décharge ne suffit pas à remettre en cause la régularité de la procédure, dès lors que le salarié a bien eu connaissance de la convocation et s'est présenté à l'entretien.

Cette décision s'inscrit dans la continuité de la jurisprudence antérieure.

La solution retenue ici est donc logique : le refus de signer la décharge ne saurait, à lui seul, vicier la procédure, si la réalité de la remise peut être démontrée par d'autres éléments.

L'employeur peut parfaitement poursuivre la procédure, même en cas de refus de signature.

Il lui appartient toutefois de **conserver toute preuve utile de la remise, telle qu'une mention manuscrite « refus de signer » ou la présence d'un témoin.**

L'arrêt confirme qu'en matière de procédure disciplinaire, c'est la réalité des faits qui prévaut sur le formalisme excessif.



CALENDRIER - 1^{er} trimestre

>> Index de l'égalité professionnelle : publication obligatoire avant le 1^{er} mars !

Les entreprises d'au moins 50 salariés doivent calculer et publier leur index de l'égalité professionnelle chaque année, au plus tard le 1^{er} mars.

L'index, noté sur 100 points, repose sur plusieurs indicateurs : écart de rémunération entre les femmes et les hommes, écart de taux d'augmentations individuelles, pourcentage de salariées augmentées à leur retour de congé maternité, et parité parmi les 10 plus hautes rémunérations.

Les résultats doivent être déclarés sur la plateforme Égapro et publiés sur le site internet de l'entreprise.

Un score inférieur à 75 points impose la mise en œuvre de mesures de correction.

Attention : le défaut de publication expose l'entreprise à une pénalité pouvant atteindre 1 % de la masse salariale.

NOUVEAUTÉS

>> Dispositif « période de reconversion »

La loi du 24 octobre 2025 crée un nouveau dispositif appelé période de reconversion, qui est entré en vigueur le 1^{er} février 2026.

La période de reconversion permet à un salarié de changer de métier, soit au sein de son entreprise, soit dans une autre entreprise, tout en suivant une formation qualifiante.

Ce dispositif est ouvert à tous les salariés, sans condition d'âge, d'ancienneté ou de niveau de qualification.

Il existe deux situations :

- >> **Dans le cas d'une reconversion interne**, le salarié reste dans son entreprise. Son contrat de travail continue normalement et sa rémunération est maintenue. Il suit une formation qui peut combiner enseignement théorique et mise en pratique ;
- >> **Dans le cas d'une reconversion externe**, le contrat de travail initial est suspendu. Le salarié signe un nouveau contrat, en CDD ou en CDI, avec l'entreprise d'accueil. Une période d'essai est prévue. À son issue, le salarié peut soit rester dans la nouvelle entreprise, ce qui entraîne la rupture de son contrat initial avec des indemnités au moins égales aux indemnités légales, soit réintégrer son entreprise d'origine, avec un droit au retour garanti sur son poste ou un poste équivalent.

Ce contrat est un nouveau motif de recours au CDD. Contrairement au CDD classique (remplacement, surcroît d'activité), son but est lié à la période de reconversion professionnelle du salarié.

La mise en place de la période de reconversion nécessite un accord écrit entre le salarié et l'employeur.

La durée de la formation est comprise entre 150 et 450 heures sur 12 mois maximum, avec possibilité d'extension par accord collectif.

Enfin, la formation est financée par l'OPCO. En reconversion interne, le salarié conserve son salaire. En reconversion externe, la rémunération dépend du nouveau contrat, avec une éventuelle compensation si un accord le prévoit. Le salarié continue de bénéficier de la protection sociale habituelle.

En résumé, la période de reconversion est un dispositif sécurisé qui facilite la mobilité professionnelle, tout en garantissant un cadre juridique et financier clair.

TRANSPARENCE DES SALAIRES : CE QUI VA CHANGER

La directive européenne sur la transparence salariale adoptée le 10 mai 2023 doit être obligatoirement transposée dans le droit français avant le 7 juin 2026. Elle vise principalement à **améliorer la transparence en matière de rémunération afin de réduire les inégalités salariales entre les femmes et les hommes.**

Les entreprises tenues d'appliquer les dispositions de la directive (UE) 2023/970 doivent compter **au moins 50 salariés**. Il reste néanmoins possible pour les entreprises ayant un effectif inférieur à 50 salariés de mettre en œuvre les mesures prévues.

Les principales obligations de l'employeur

>> *Les obligations avant l'embauche*

La directive initie la transparence salariale dès le processus de recrutement de l'employeur.

En effet, les entreprises devront indiquer dans les offres d'emploi et avant le premier entretien la rémunération proposée ou au moins une fourchette.

De plus, le candidat pourra obtenir des informations sur les dispositions pertinentes des conventions applicables.

Aussi, une fois la directive transposée, il sera également interdit de demander aux candidats la rémunération de leurs derniers postes et obligatoire de veiller au respect du droit à l'égalité des rémunérations.

>> *Les obligations après l'embauche*

La transparence salariale a aussi vocation à s'appliquer en interne, ce qui implique plusieurs changements.

L'employeur devra donc mettre à la disposition des salariés les critères utilisés pour déterminer :

- La rémunération ;
- Les niveaux de rémunération ;
- La progression de la rémunération.

Cependant, les salariés n'auront pas le droit de demander des informations sur le salaire de leurs collègues.

>> *La mise en place de comptes rendus*

Des reportings devront être réalisés, mais ces derniers sont soumis à des critères différents en fonction de la taille de l'entreprise :

- **Les entreprises entre 100 et 249 salariés** devront communiquer un rapport tous les 3 ans (dès 2027 pour les entreprises entre 150 et 249 salariés et dès 2031 pour les entreprises de 100 à 149 salariés). Une obligation de correction sera imposée à ces entreprises pour tout écart de plus de 5 % ;
- **Les entreprises de plus de 250 salariés** devront envoyer des rapports annuels à l'autorité nationale compétente avec le détail des salaires par genre en affichant les critères de fixation des rémunérations. De plus, elles devront également corriger tout écart de plus de 5 % entre les rémunérations.
- **Les entreprises de moins de 100 salariés** pourront, si elles le souhaitent, effectuer un reporting sur les rémunérations sans obligation de correction si l'écart est supérieur à 5 %.

L'écart de rémunération supérieur à 5 % pourra être admis s'il est justifié par des critères objectifs « non sexistes et dépourvus de tout parti pris » (la compétence ou la performance par exemple).

Les conséquences pratiques pour les entreprises

Afin de se préparer à cette transposition, les entreprises devront mettre en place plusieurs changements :

- >> Mise à jour du processus interne des DRH afin de formaliser les critères d'évaluation ;
- >> Révision des grilles de rémunérations détaillées pour justifier les différences de rémunération et les critères de progression ;
- >> Outils RH et juridiques à adapter ;
- >> Revoir la communication interne et externe afin d'informer les salariés et les candidats.

Le renversement de la charge de la preuve

La directive européenne prévoit un renversement de la charge de la preuve en matière de rémunération. Auparavant, le salarié devait prouver que l'employeur avait enfreint les règles concernant la transparence salariale. Lorsque la directive sera transposée, la charge de la preuve reviendra à l'employeur.

Les sanctions applicables

Des sanctions seront prévues en cas de non-respect de la transparence salariale. En effet, en cas d'infraction l'employeur sera sanctionné d'une amende administrative qui sera proportionnelle à la masse salariale ou forfaitaire en fonction de la gravité du manquement. Ces sanctions peuvent aussi être appliquées aux diffuseurs d'emploi.



Avant de postuler, les candidats enquêtent. Beaucoup...

On pense souvent que tout se joue sur l'offre d'emploi. Un bon titre, un descriptif clair, un salaire attractif... et les candidatures arrivent.

En réalité, le recrutement commence bien avant le clic sur "Postuler".

Aujourd'hui, les candidats enquêtent. Beaucoup. Ils observent, comparent, vérifient... et se font une opinion de votre entreprise avant même de lire l'annonce.

Avant d'envoyer leur CV, la majorité des candidats regardent :

1. Votre site internet :

Est-il clair ? à jour ? humain ?

Parle-t-il de vos métiers... ou seulement de vos produits ?

2. Vos réseaux sociaux :

Votre entreprise est-elle vivante ?

Montrez-vous vos équipes, vos valeurs, votre quotidien ?

3. Vos avis en ligne (Google, etc.)

Un mauvais commentaire non traité peut suffire à faire fuir un très bon profil.

4. Votre réputation employeur (Glassdoor, etc.)

Ce que disent vos collaborateurs, anciens salariés, partenaires...

C'est souvent ce qui pèse le plus lourd.

Tout ça, c'est votre marque employeur, et ce n'est pas un "plus".

C'est souvent ce qui fait la différence entre :

>> Un candidat qui postule

>> Et un candidat qui passe son chemin.

SDH Conseil vous accompagne pour renforcer votre marque employeur et recruter plus efficacement.

Parce qu'attirer les bons profils commence bien avant l'entretien.

Pour plus d'informations, rapprochez-vous de notre service Juridique Social.

